

〔原 著〕

中学生の組織的特性と教師の心理的ストレス反応に関する研究

岡安 孝弘

要 約

本研究の目的は、中学校の組織的特性と教師のストレス反応との関連性について検討することにある。組織的特性尺度の因子分析の結果、中学校の組織的特性として、「積極性」「情報伝達性」「帰属意識」「決定参加制限」「職場内人間関係」の5因子が抽出された。いずれも教師のストレス反応との関連性が認められ、特に怒り反応との間に強い関連性が認められた。また、それらの組織的特性の学校単位の得点に基づいてクラスター分析を行った結果、組織的特性の良好さに関して2つの学校群に分類された。さらに、組織的特性が良好な学校に属している教師の方が、抑うつや不機嫌、心配というストレス反応が低いことが示された。これらの結果は、学校の組織的特性は教師のメンタルヘルスと密接に関係していることを示唆しており、教師の精神的疾患を予防するためには、組織のあり方を再検証することの重要性を示している。

キーワード：組織的特性、心理的ストレス反応、中学校教師

問 題

昨今の経済状況の悪化、およびそれに伴う雇用情勢の不安定化や雇用形態の変化（終身雇用から能力・実績重視主義へ）、長時間の残業を伴う過剰労働、新技術への対応等、労働者を取り巻くストレスはますます増加し、メンタルヘルスも悪化する傾向にある（大西ら、1998；増地、2002）。実際に厚生労働省の統計によると、自殺者数は1998年に3万人を超え、2003年には32,109人に達している。その中でも特に社会を担う中核的存在であるはずの男性中高年（50歳代）の自殺者数は1990年頃から急増しており、2003年における人口10万人当たりの自殺者数は71.1人（55～59歳）と、他の年代に較べて突出している（厚生労働省、2005）。そのような社会情勢の中で、労働者の自殺や精神疾患の予防だけでなく、ストレス

マネジメントを中心とした労働者のメンタルヘルスの向上を図るための有効な対策の立案とその実践が期待されている。

さまざまな職業の中でも、特にヒューマン・サービスの従事者は非常にストレスフルな職業であり、消耗感、脱人格化、個人的達成感の減退を主訴とするバーンアウト（燃え尽き症状）に陥りやすいと言われている（Maslach & Jackson, 1981；田尾、久保、1996；田尾；2001）。ヒューマン・サービスとは、看護師、ソーシャルワーカー、老人介護スタッフ、教師などのように、それぞれのクライアント（患者、障害者、高齢者、児童生徒など）に対して、温かく人間的に、献身的

に接することが求められると同時に、冷静で客観的な態度を堅持しなければならない職業である（田尾，1991）。それを両立させるためには相当の努力が必要であり，それを長期間持続させることは慢性的なストレス状態に自身の身を置くことになるため，心身疾患への罹患のリスクは高まると思われる。特に，教師について言えば，精神疾患による休職者数は，1992年には1,111人（休職者に占める割合は29.8%）であったものが2003年には3,194人（同53.1%）と急増しており，十数年前に較べて，かなり強いストレス状態に置かれていると言えよう（文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課，2005）。

ヒューマン・サービスの従事者を対象とし，そのストレスとストレス反応との関連性，ストレス緩衝要因などについて検討した基礎的・実証的研究は数多く行われている（Farber, 1983；原谷，1998；影山・森，1991；勝倉，1996；森・影山，1995；宗像・椎谷，1986；Pithers & Fogarty, 1995；矢富ら，1991など）。

教師に関する研究では，たとえば勝倉（1996）は，小中学校の教師327名を対象とした調査から，職業上のストレスとして「職員との関係」「煩雑間」「多忙」「児童・生徒との関係」「評価懸念」「部活動」「校務分掌」「保護者からの評価」「問題行動」の9因子を抽出し，特に「職員との関係」「多忙」「児童・生徒との関係」「校務分掌」「保護者からの評価」「問題行動」の得点の高い教師は，バーンアウト尺度（田尾，1987，1989）の消耗感得点が高いことを報告している。

また，伊藤（2000）は，授業指導能力の高さや職場でのサポートがバーンアウトの症状である達成感の減退を抑制することや，クラス運営を重視する授業指導志向タイプの教師は授業能力に対す

る評価がバーンアウトと関連していること，子どもとの関係性を重視する教師は同僚教師との人間関係の良さがバーンアウトを防止することなどを示している。

さらに，高木・田中（2003）は，共分散構造分析によって，役割の曖昧さや実施困難な職務といった職務自体のストレスが直接バーンアウトを規定しており，役割葛藤や組織風土などの職務環境のストレスは，職務自体のストレスを通して間接的にバーンアウトを規定しているというモデルを提唱している。

一方，職場で日常的に経験するストレスとストレス反応との関連性に関する研究だけでなく，労働者が所属している比較的安定的な組織的特性が，ストレス反応の増悪や緩和に関係している可能性が指摘されている。

たとえば，矢富ら（1992）は，特別養護老人ホームの職員を対象とした調査において，組織的特性として「処遇方針（利用者本位の介護方針がとられているか）」「指導体制（相談や指導を受けられる体制になっているか）」「教育機会（教育や訓練の機会が十分か）」「決定参加（意見を言える機会は十分か）」の4つを設定し，それぞれのストレス緩衝効果について検討した。その結果，人間関係や仕事上の負荷などのストレスが比較的高い場合であっても，「指導体制」「教育機会」「決定参加」の組織的特性が優れていれば，職員の情動的ストレス症状や身体的自覚症状が緩和されることが示されている。

また，学校に関しても，その組織構造を明らかにし，管理職のリーダーシップや学校内での対人葛藤およびその解決方略などが学校のあり方によつたような影響を及ぼすか，ということなどに関する研究が行われているものの（淵上，1992，2005），

それが教師のメンタルヘルスに及ぼす影響についてはほとんど実証的なデータが得られていない。

そこで本研究では、中学校における組織的特性の一部を取り上げ、それが教師の心理的ストレス反応とどのような関係にあるかを明らかにすることを目的とする。

方 法

調査対象

宮崎県内の公立中学校および大学附属中学校、計 11 校の学級担任教師、副担任教師および養護教諭を合わせて 322 名の教師から回答を得た。記入もれや記入ミスのあった者を除き、有効回答者 299 名（男性 167 名、女性 132 名：有効回答率 92.9%）を分析対象とした。平均年齢は、全体で 36.9 歳（22～68 歳、SD=9.8）、男性 37.6 歳（23～68 歳、SD=10.2）、女性 36.1 歳（22～58 歳）、SD=9.3）であった。ただし、3 名は年齢について無回答であった。教職経験年数の平均は、全体で 13.9 年（1～45 年、SD=9.8）、男性 14.4 歳（1～45 年、SD=10.1）、女性 13.3 年（1～38 年、SD=9.4）であった。なお、有効回答者 299 名のうち、学級担任教師は 186 名（男性 101 名、女性 85 名）、副担任教師は 100 名（男性 62 名、女性 38 名）、養護教諭は 9 名（全員女性）、4 名は無回答であった。

調査材料

＜教師の属性に関する質問＞性別、年齢、教職経験年数、学級担任・副担任の別について回答を求めた。

＜中学校の組織的特性尺度＞現在勤務している中学校の組織的特性を調べるための 18 項目からなる尺度であり、各項目について 4 段階（1＝まっ

たくそう思わない、2＝あまりそう思わない、3＝少しそうだと思う、4＝その通りだと思う）で評定を求めるものである。なお、項目の選定にあたっては、組織的特性に関する先行研究で言及されている内容等を参考にしながら、現職の中学校教諭 11 名と協議の上決定した。

＜心理的ストレス反応尺度（Psychological Stress Response Scale : PSRS）＞新名ら（1990）によって作成された成人の心理的ストレス反応を測定する尺度であり、情動的反応 4 下位尺度（抑うつ、不安、不機嫌、怒り）（計 26 項目）、認知・行動的反応 9 下位尺度（自信喪失、不信、絶望、心配、思考力低下、非現実的願望、無気力、引きこもり、焦燥）（計 27 項目）で構成されている。各項目によって示されたストレス反応について、それがどの程度あてはまるかを 4 段階（1＝あてはまらない、2＝あまりあてはまらない、3＝少しあてはまる、4＝あてはまる）で自己評定を求めるものである。

結果と考察

中学校の組織的特性の構造

表 1 は、中学校の組織的特性の構造を明らかにするために、中学校の組織的特性の評定得点に基づいて最小二乗法、Promax 回転による因子分析を行った結果を示したものである。その結果、本調査で用いた項目群では、中学校の組織的特性として以下のように解釈可能な 5 因子が抽出された。

第 1 因子は「この学校の職員は、教科指導や行事等で常に新しい試みを積極的に行っている」など、教師の積極性や意欲の高さを表す 3 項目で構成されており、「積極性」と名付けた。第 2 因子は「行事等において変更点等が生じた場合、変

表1 学校の組織的特性尺度の因子分析結果

項 目	積極性	情報伝達性	帰属意識	決定参加制限	職場内人間関係	共通性
Q7 この学校の職員は、教科指導や行事等で常に新しい試みを積極的に行っている	.827	.005	.042	-.168	.105	.740
Q6 この学校の職員は教育活動への意欲が高い	.602	.105	.010	.060	-.261	.636
Q8 この学校の職員は、一人一人が能力を積極的に発揮している	.600	.122	.050	-.060	-.036	.534
Q3 行事等において変更点等が生じた場合、変更の情報や新しい情報が正しく伝えられている	-.090	.802	-.010	-.063	-.040	.624
Q2 一日の教育活動あるいは行事等の円滑な運用に必要な情報が職員の全員によく伝わっている	-.044	.778	-.052	-.103	-.061	.620
Q4 学校や学年の運営に関する重要なことは、担当者以外でもわかっている	.137	.669	.038	.014	.022	.597
Q5 他学年との連携や調整、情報のやり取りはうまくいっている	.154	.508	.121	-.149	.068	.479
Q1 学校や学年の教育目標が明確に示されている	.106	.450	-.005	.171	-.097	.285
Q15 自分はこの学校の職員であることをうれしく思っている	-.069	.000	.975	.046	-.036	.900
Q14 自分はこの学校の職員であることを誇りに思っている	.055	.030	.901	.038	.069	.826
Q13 新しいアイデアを出しても、受け入れられない雰囲気がある	-.050	-.084	-.009	.572	.087	.438
Q12 この学校の職員は、なかなか本音を出して話すことができない	.002	-.034	-.090	.539	.238	.527
Q10 何かを決める時、直接的に関与する人だけが決定に関わる	-.118	-.014	-.017	.530	.007	.343
Q17 職場の中にいつももめことがある	.010	.074	-.008	.137	.484	.342
Q9 職場で教科指導や生徒指導上の悩みや問題をお互いに話し合う	.236	-.133	.191	-.047	-.445	.435
Q11 学年打ち合わせ会などでは、どの人の意見も傾聴され尊重される	.213	.163	.032	.135	-.407	.371
Q16 職場の中にお互いを理解しようとしないう雰囲気がある	.009	-.026	-.025	.173	.362	.228
因子間相関						
情報伝達性	.507					
帰属意識	.408	.422				
決定参加制限	-.238	-.245	-.394			
職場内人間関係	-.412	-.409	-.463	.377		

更の情報や新しい情報が正しく伝えられている」など、教師間で情報伝達がうまくいっていることや情報が共有されていることなどを表す5項目から成っており、「情報伝達性」と名付けた。第3因子は、「自分はこの学校の職員であることをうれしく思っている」「自分はこの学校の職員であることを誇りに思っている」というほぼ同義の2項目で構成されており、「帰属意識」と名付けた。第4因子は、「新しいアイディアを出しても、受け入れられない雰囲気がある」「何かを決める時、直接的に関与する人だけが決定に参加する」など、組織の中での自分の意見の主張しにくさや、組織の方針の決定への制限を表す3項目から成っており、「決定参加制限」と名付けた。第5因子は、「職場の中にいつももめごとがある」など、職場の人間関係のあり方を表す4項目から構成されており、「職場内人間関係」と名付けた。なお、残りの1項目は、どの因子に対しても負荷量が低いため、分析から除外した。また、因子間の相関は、たとえば「積極性」と「情報伝達性」との間など比較的高い組

み合わせが多く、各因子間で相互に関連性をもつものが多いと言える。

以上の5因子を、中学校の組織的特性の下位尺度として、以下の分析に用いた。なお、「職場内人間関係」については、4項目のうち2項目は好ましい人間関係を、残りの2項目は好ましくない人間関係を表す項目であるが、好ましくない人間関係を表す2項目を逆転項目とし、得点が高いほど人間関係が良好であることを意味するようにした。

各下位尺度の信頼性を検討するために α 係数を算出したところ、「積極性」が.82、「情報伝達性」が.82、「帰属意識」が.92、「決定参加制限」が.69、「職場内人間関係」が.62と、著しく低いものはなく、どの下位尺度も一定水準の内的一貫性があると言えよう。

学校の組織的特性と教師のストレス反応

表2は、上記の5つの組織的特性の各下位尺度得点と教師のストレス反応得点との相関係数を示したものである。全ての関係について有意な相関係数が認められたが、特に「帰属意識」と各スト

表2 教師のストレス反応と学校の組織的特性との相関係数

	積極性	情報伝達性	帰属意識	決定参加制限	職場内人間関係
抑うつ	-.276***	-.296***	-.456***	.253***	-.332***
不安	-.195***	-.256***	-.347***	.235***	-.286***
不機嫌	-.212***	-.270***	-.411***	.288***	-.332***
怒り	-.305***	-.350***	-.435***	.320***	-.400***
自信喪失	-.135*	-.206***	-.343***	.202***	-.209***
不信	-.316***	-.284***	-.441***	.334***	-.409***
絶望	-.280***	-.264***	-.451***	.260***	-.315***
心配	-.133*	-.152**	-.295***	.216***	-.199***
思考力低下	-.095	-.161**	-.210***	.211***	-.202***
非現実的願望	-.151**	-.211***	-.313***	.223***	-.199***
無気力	-.181**	-.188***	-.294***	.233***	-.211***
引きこもり	-.165**	-.210***	-.330***	.200***	-.258***
焦燥	-.152**	-.179**	-.151**	.151**	-.176**

*** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$

レス反応との相関係数が最も高く、ストレス反応と密接な関係があることが示された。ただし、「帰属意識」については、それ自体がストレス反応の一端を表す項目であるとも考えられ、そのために他の組織的特性よりも全般的に相関係数が高くなったとも考えられる。

また、「積極性」「情報伝達性」「職場内人間関係」との間にも比較的高い負の相関が、「決定参加制限」との間には正の相関が認められている。また、どの組織的特性も怒り反応との関連性が最も高かった。これらのことから、学校の特徴として、職員の積極性が高く、情報伝達性に優れ、職場内の人間関係が良好で、職場において意見を表明する

ことの制限が少ないと認知している教師ほど、ストレス反応（特に怒り反応）が低い傾向にあることを意味している。このことから、学校組織のあり方は、教師のストレス反応を説明する上で無視することのできない要因であると考えられる。

組織的特性に基づく学校の特徴

調査対象となった各学校の組織的特性がどのような状態にあるかを調べるために、教師が評定した組織的特性の5つの下位尺度の学校ごとの平均得点に基づいて、Ward法による階層的クラスター分析を行い、調査対象となった11校の組織的特性の差異による分類を試みた。図1は、その結果をデンドログラムで示したものである。デンドロ

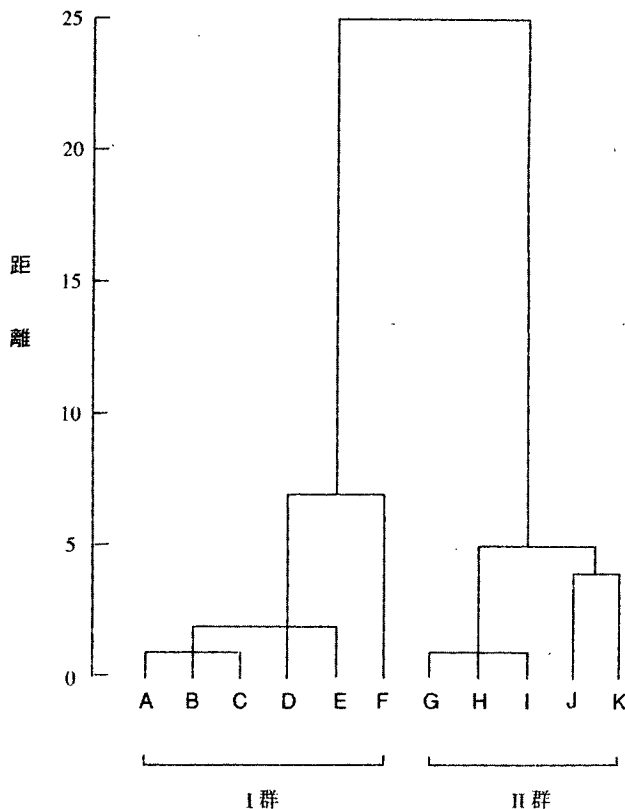


図1 階層的クラスター分析結果

グラムから、A～Fの学校（Ⅰ群：6校）とG～Kの学校（Ⅱ群：5校）の大きく2つのグループに分類することが妥当であると判断した。

表3は、各群の組織的特性の各下位尺度の平均得点を示したものである。各下位尺度について群間差を検討するためにt-検定を行ったところ、「積極性」「情報伝達性」「帰属意識」「情報伝達性」に有意差が認められた。いずれもⅡ群の方が高得点であり、これらの特性について良好な状態にある学校であると言える。「決定参加制限」についてはⅡ群の得点が低く、制限が少ないと評定されている傾向にあるが、統計的な有意差は認められなかった。

このように、Ⅰ群に比べてⅡ群の学校の方が、組織的特性として良好な状態にあると考えられる。しかしながら、Ⅰ群の各下位尺度の平均得点は、それぞれの下位尺度の得点範囲の中央値前後の値を示しており、Ⅰ群の学校の組織的特性が極めて悪いということではないという点に留意しておく

必要がある。なお、各群の学校の規模は、生徒数で言うと、Ⅰ群の学校は平均711名、Ⅱ群は621名であり、Ⅰ群に属する学校の方が若干規模が大きい傾向にあるが、t-検定の結果では有意差は認められなかった（ $t = .793$, $df = 9$, $p > .10$ ）。実際に、比較的小規模な学校がⅠ群に属していたり、同程度の規模の学校が両群に分かれていたりすることから、学校規模が組織的特性の差異を規定しているわけではないと思われる。

クラスター群別の教師のストレス反応

表4は、クラスター分析によって分類された各群の教師のストレス反応の平均得点を示したものである。全体的にⅡ群に比べてⅠ群の方がストレス反応得点が高い傾向にあり、t-検定の結果、「抑うつ」「不機嫌」「心配」については有意差が認められた。

このように、学校単位での比較においても、組織的特性の良好な学校の教師のストレス反応が一部ではあるが低いという事実は、表2で示したよ

表3 クラスター群別組織的特性得点

	Ⅰ群	Ⅱ群	t	p
積極性	7.96	9.22	-3.38	**
[3-12]	(.58)	(.69)		
情報伝達性	12.72	15.10	-4.23	**
[5-20]	(.97)	(.88)		
帰属意識	5.39	6.23	-2.43	*
[2-8]	(.51)	(.64)		
決定参加性制限	7.90	7.22	2.15	n. s.
[3-12]	(.57)	(.43)		
職場内人間関係	11.43	12.60	-4.20	**
[4-16]	(.39)	(.54)		

[] 内は得点範囲

** $p < .01$ * $p < .05$

表4 クラスター群別の教師のストレス反応（カッコ内は標準偏差）

	I 群	II 群	t	p
抑うつ	15.30 (1.33)	13.38 (.69)	2.92	*
不安	14.85 (1.13)	13.86 (.16)	1.94	n. s.
不機嫌	11.19 (.85)	10.26 (.35)	2.26	*
怒り	10.35 (1.11)	9.10 (.82)	2.07	n. s.
自信喪失	5.76 (.36)	5.40 (.38)	1.64	n. s.
不信	5.20 (.47)	5.03 (.30)	0.69	n. s.
絶望	5.00 (.40)	4.60 (.29)	1.87	n. s.
心配	5.81 (.45)	5.22 (.39)	2.32	*
思考力低下	5.63 (.35)	5.60 (.66)	0.10	n. s.
非現実的願望	6.43 (.61)	6.09 (.36)	1.07	n. s.
無気力	5.61 (.45)	5.32 (.44)	1.06	n. s.
引きこもり	5.13 (.36)	4.94 (.33)	0.91	n. s.
焦燥	4.67 (.36)	4.50 (.39)	0.78	n. s.

* $p < .05$

うに、個々の教師の組織的特性に対する評価とストレス反応との関連性が高いという結果と一致するものであり、組織的特性が教師のストレス反応にとって重要な規定因となっている可能性を補強するものであろう。

まとめ

本研究では、中学校の組織的特性と教師のストレス反応との関連性について検討した。その結果、中学校の組織的特性として、「積極性」「情報伝達性」「帰属意識」「決定参加制限」「職場内人間関係」の5種類が抽出された。いずれも教師のストレス反応との関連性が認められ、特に怒り反応との間に強い関連性が認められた。また、それらの組織的特性に基づくクラスター分析の結果から学校に

よる差異が認められ、組織的特性が良好な学校に属している教師の方が、抑うつや不機嫌、心配というストレス反応が低いことが示された。

以上のことから、学校の組織的特性は教師のメンタルヘルスと密接に関係していることが示唆された。学校の組織的特性は良好な状態に保つのは教師個人の努力だけでは困難なことであり、管理監督者のリーダーシップのあり方に負うところが大きい。学校の管理監督者である校長や教頭が学校組織のあり方を常にチェックし、問題点があれば改善のための努力をする必要がある。

また、本研究では5つの組織的特性を取り上げたが、それがすべてではなく、数多くある特性のうちのごく一部にすぎない。職種は異なるが、矢富ら（1992）は特別養護老人ホームの組織的特性

として、処遇方針や指導体制、教育機会、決定参加を取り上げている。決定参加は本研究でも取り上げたが、指導体制や教育機会は学校にも共通する特性であると思われる。教師のメンタルヘルスに関係する組織的特性は、まだ他に多く存在する可能性があり、さらに検討していく余地がある。

引用文献

- Farber, B.A. 1983 *Stress and Burnout in the Human Service Professions*. Praeger Press.
- 淵上克義 1992 学校組織の人間関係 ナカニシヤ出版
- 淵上克義 2005 学校組織の心理学 日本文化科学社
- 原谷隆史 1998 看護婦のストレス ストレス科学 12, 160-164.
- 伊藤美奈子 2000 教師のバーンアウト傾向を規定する要因に関する探索的研究—経験年数・教育観タイプに注目して— 教育心理学研究 48, 12-20.
- 影山隆之・森俊夫 1991 病院勤務看護職者の精神衛生 産業医学 33, 31-44.
- 勝倉孝司 1996 教員の学校ストレスと心身の健康に関する実践的研究 平成6・7年度科学研究費補助金(一般研究C)研究成果報告書
- 厚生労働省 2005 自殺死亡統計の概況 人口動態統計特殊報告
- Maslach, C. & Jackson, S 1981 The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- 増地あゆみ 2002 組織ストレス研究の現状と課題 北海道大学文学研究科紀要 107, 53-71.
- 森俊夫・影山隆之 1995 看護者の精神衛生と職場環境要因に関する縦断的研究 産業衛生学雑誌 37, 135-142.
- 宗像恒次・椎谷淳二 1986 中学校教師の燃えつき状態の心理社会的背景, 精神衛生研究 33, 129-153.
- 文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課 2005 平成15年度 教育職員に係る懲戒処分等の状況について
- 大西守・篠木満・河野啓子・廣尚典・菊地章彦(編著) 1998 産業心理相談ハンドブック 金子書房
- Pithers, R.T. & Fogarty, G.J. 1995 Symposium on teacher stress: Occupational stress among vocational teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 65, 3-14.
- 高木亮・田中宏二 2003 教師の職業ストレスサーに関する研究—教師の職業ストレスサーとバーンアウトの関係を中心に— 教育心理学研究 51, 165-174.
- 田尾雅夫 1987 ヒューマン・サービスにおけるバーンアウトの理論と測定 京都府立大学学術報告(人文), 39, 99-112.
- 田尾雅夫 1989 バーンアウト—ヒューマン・サービス従事者における組織ストレス— 社会心理学研究 4, 91-97.
- 田尾雅夫 1991 組織の心理学 有斐閣ブックス
- 田尾雅夫(編) 2001 組織行動の社会心理学 北大路書房
- 田尾雅夫・久保真人 1996 バーンアウトの理論と実際 誠信書房

- 矢富直美・中谷陽明・巻田ふき 1991 老人介護 スタッフにおける職場の組織的特性のストレス緩衝効果 老年社会科学 14, 82-91.
スタッフのストレッサー評価尺度の開発 社会老年学 31, 49-59.
- 矢富直美・中谷陽明・巻田ふき 1992 老人介護

Organizational Characteristics and Psychological Stress Responses in Junior High School Teachers

Takahiro OKAYASU

ABSTRACT

The purpose of this study was to explore the relationship between organizational characteristics and psychological stress responses in junior high school teachers. The following five factors were extracted from the factor analysis of the Organizational Characteristics Questionnaire: "Taking an active attitude", "Communication among colleagues", "Identity with organization", "Decision-making restrictions", "Human relation with colleagues". Every factor significantly correlated to the stress responses of teachers, especially highly correlated to the anger response. The cluster analysis based on organizational characteristics divided into two groups of schools: the schools with good organizational characteristics or not. The teachers belonging to the former school showed the lower depression, irritation, and worry than those belonging to the latter school. These results suggested that organizational characteristics in junior high school were closely related to teacher stress, and reexamining the state of organization was important to preventing the mental illness of teachers.

Key Words: organizational characteristics, psychological stress responses, junior high school teachers